

REPUBBLICA ITALIANA · DECRETO LAVORO

Decreto Legge 62/2026

Convertito con Legge 112/2026 · in vigore dal 28 giugno 2026



IN BREVE

Che cos'è il Decreto Lavoro 2026

Un provvedimento in materia di lavoro che rafforza le tutele di chi lavora, sostiene l'occupazione stabile e introduce più trasparenza su retribuzioni e contratti. Qui approfondiamo quattro misure che toccano da vicino la vita di lavoratori e giovani.

● **Art. 4-bis — Tirocini**

● **Art. 7-bis — Prossimità**

● **Art. 8 — Retribuzioni**

● **Art. 16-quinquies —
Somministrazione**

30 apr 2026

Pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (D.L. n. 62)

28 giu 2026

In vigore la Legge di conversione n. 112/2026

4 articoli

Le misure in focus: 4-bis, 7-bis, 8, 16-quinquies

Tirocini: durata massima di 12 mesi

Un limite chiaro per evitare l'uso prolungato dei tirocini al posto di un vero contratto di lavoro.

- I tirocini extracurricolari non possono superare i 12 mesi complessivi all'interno dello stesso gruppo di imprese.
- Restano validi gli altri limiti di durata già previsti dalle norme vigenti.
- L'obiettivo è restituire al tirocinio la sua funzione formativa e non sostitutiva del lavoro dipendente.



I contratti di prossimità in breve

Sono gli accordi che permettono a un'azienda o a un territorio di adattare alcune regole del lavoro alle proprie esigenze, entro limiti fissati dalla legge. Sono lo strumento su cui interviene l'articolo 7-bis.

1

Che cosa sono

Accordi sindacali che possono derogare, entro precisi limiti, a norme di legge e ai contratti nazionali (art. 8, D.L. 138/2011).

2

Chi li firma

I sindacati e le rappresentanze comparativamente più rappresentative, a livello aziendale o territoriale.

3

Su quali materie

Organizzazione del lavoro, mansioni, orari, tipologie di contratto e altre materie indicate dalla legge.

Il limite: queste intese valgono sempre nel rispetto della Costituzione e dei vincoli europei e internazionali.



CAPO II • ARTICOLO 7-BIS

Contratti di prossimità più trasparenti

Gli accordi aziendali che derogano alle regole generali diventano più controllabili e garantiti.

- Tutti gli accordi di prossimità vanno depositati presso il Ministero del Lavoro e presso il CNEL.
- Nelle imprese fino a 15 dipendenti, le intese peggiorative si stipulano davanti all'Ispettorato territoriale del lavoro.
- Più trasparenza e maggiori garanzie, soprattutto per i lavoratori delle piccole aziende.

Monitoraggio delle retribuzioni

Un sistema pubblico per misurare e rendere trasparenti i salari in Italia.

- Nasce una raccolta integrata dei dati retributivi, con la collaborazione di CNEL, INPS, ISTAT, INAPP e Ispettorato del Lavoro.
- Vengono elaborati indicatori che tengono conto di produttività, costo del lavoro e andamento della domanda.
- Serve a valutare l'adeguatezza dei salari e a prevenire distorsioni e dumping contrattuale.





CAPO IV • ARTICOLO 16-QUATER

Distacco per la salvaguardia occupazionale

Un nuovo strumento temporaneo per gestire le crisi non strutturali e tutelare i posti di lavoro.

- Un'impresa può distaccare i propri lavoratori presso un'altra azienda, anche di un settore diverso e con un diverso contratto collettivo.
- La novità: il distacco è possibile anche senza l'interesse proprio del datore distaccante, in deroga alla disciplina ordinaria.
- Misura temporanea fino al 31 dicembre 2029, operativa dopo un decreto attuativo del Ministero del Lavoro.



CAPO IV • ARTICOLO 16-QUINQUIES

Somministrazione: continuità del lavoro

*Nuove regole per chi lavora tramite le Agenzie per il Lavoro,
verso rapporti più stabili.*

- Chi è assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia può essere inviato in missione presso lo stesso utilizzatore fino a 36 mesi, anche non continuativi.
- Resta il limite di 24 mesi per i rapporti a termine tra lo stesso datore e lo stesso lavoratore.
- L'obiettivo è favorire la continuità occupazionale e ridurre la precarietà.